

CODE DU TRAVAIL MAROCAIN



LICENCIEMENT, INDEMNITÉ,
DOMMAGES ET INTÉRÊTS.

LE CONGÉ DE MATERNITÉ,
LE CONGÉ DE PATERNITÉ

LES CLAUSES À VÉRIFIER
AVANT DE SIGNER UN CON-
TRAT DE TRAVAIL

RÉDIGÉ PAR:
ABOU-EL-KACIM YASSINE
BOUDRIKA MARIYEM
FAHSI YAHYA
OUAJJANE ZAYNAB
SLIMANE IMRANE

ENCADRÉS PAR:
MME BOUHADDOU IMANE

Année universitaire : 2014-2015

Qu'est ce que le code du travail ?

Loi n° 65-99 relative au Code du travail : est un recueil administratif regroupant les textes législatifs, réglementaires qui sont applicables en matière de droit du travail

Champ d'application :

Article premier

Les dispositions de la présente loi s'appliquent aux personnes liées par contrat de travail quels que soient ses modalités d'exécution, la nature de la rémunération et le mode de son paiement qu'il prévoit et la nature de l'entreprise dans laquelle il s'exécute, notamment les entreprises industrielles, commerciales, artisanales et les exploitations agricoles et forestières et leurs dépendances. Elles s'appliquent également aux entreprises et établissements à caractère industriel, commercial ou agricole relevant de l'Etat et des collectivités locales, aux coopératives, sociétés civiles, syndicats, associations et groupements de toute nature.

Les dispositions de la présente loi s'appliquent également aux employeurs exerçant une profession libérale, au secteur des services et, de manière générale, aux personnes liées par un contrat de travail dont l'activité ne relève d'aucune de celles précitées.

Durée normale de travail :

Article 184

Dans les **activités non agricoles**, la durée normale de travail des salariés est fixée à **2288 heures par année** ou **44 heures par semaine**. La durée annuelle globale de travail peut être répartie sur l'année selon les besoins de l'entreprise à condition que la durée normale du travail n'excède pas dix heures par jour, sous réserve des dérogations visées aux articles 189, 190 et 192.

Dans les activités **agricoles**, la durée normale de travail est fixée à **2496 heures dans l'année**. Elle est répartie par périodes selon les nécessités des cultures suivant une durée journalière déterminée par l'autorité gouvernementale compétente, après consultation des organisations professionnelles des employeurs et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives.

Primes d'ancienneté

C'est une prime dont tout salarié doit bénéficier.

Article 350

A moins que le salaire ne soit basé sur l'ancienneté, en vertu d'une clause du contrat de travail, du règlement intérieur ou d'une convention collective de travail, tout salarié doit bénéficier d'une prime d'ancienneté dont le montant est fixé à :

- 5 % du salaire versé, après deux ans de service ;
- 10 % du salaire versé, après cinq ans de service ;
- 15 % du salaire versé, après douze ans de service ;
- 20% du salaire versé, après vingt ans de service ;
- 25% du salaire versé, après vingt-cinq ans de service.

Contrat du travail

Le contrat de travail est un type de contrat par lequel une personne s'engage à effectuer un travail pour un employeur moyennant une rémunération.

Il existe 3 types:

1. Contrat pour accomplir un travail déterminé

Comme le cas de projet, l'employé est amené à accomplir un travail déterminé.

2. Contrat à durée déterminée CDD

On a recours au CDD en cas de :

- Remplacement d'un salarié dont le contrat est suspendu pour cause de congé, maladie... sauf grève.
- Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.
- Saisonnalité..

Toutefois et à titre exceptionnel, le CDD peut être conclu pour une durée d'une année renouvelable une fois. Et ce, dans le cas de création d'une entreprise ou le lancement d'un produit.

3. Contrat à durée indéterminée CDI

C'est la forme normale et générale de la relation du travail. Par définition, il ne prévoit pas la date à laquelle il prend fin.

Le CDI prend fin soit par la volonté de l'employeur sous réserve de respecter certaines dispositions, soit par la volonté du salarié par démission signée et légalisée.

Période d'essai

Article 13

La période d'essai est la période pendant laquelle chacune des parties rompre volontairement le contrat de travail, sans préavis ni indemnité. Toutefois, après au moins une semaine de travail, la rupture de la période d'essai non motivée par la faute grave du salarié, ne peut avoir lieu qu'en donnant l'un des délais de préavis suivants :

- Deux jours avant la rupture s'il est payé à la journée, à la semaine ou à la quinzaine ;
- Huit jours avant la rupture s'il est payé au mois.

Si, après l'expiration de la période d'essai, le salarié vient à être licencié sans qu'il ait commis de faute grave, celui-ci doit bénéficier d'un délai de préavis qui ne peut être inférieur à huit jours.

Article 14

La période d'essai en ce qui concerne les contrats à **durée indéterminée** est fixée à :

- Trois mois pour les cadres et assimilés ;
- Un mois et demi pour les employés ;
- Quinze jours pour les ouvriers.

La période d'essai peut être renouvelée une seule fois.

La période d'essai en ce qui concerne les contrats à **durée déterminée** ne peut dépasser :

- Une journée au titre de chaque semaine de travail dans la limite de deux semaines lorsqu'il s'agit de contrats d'une durée inférieure à six mois
- Un mois lorsqu'il s'agit de contrats d'une durée supérieure à six mois.

Des périodes d'essai inférieures à celles mentionnées ci-dessus peuvent être prévues par le contrat de travail, la convention collective ou le règlement intérieur.

Préavis

Avertissement préalable qu'une des parties à un contrat doit adresser à l'autre partie pour l'informer de son intention de mettre fin au contrat.

Pout le cas du CDI avec rupture unilatérale pour les cadres selon l'ancienneté :

- *Moins d'un an : un mois*
- *Un an à 5 ans d'ancienneté : deux mois*
- *Plus de cinq ans d'ancienneté : trois mois*



Licenciement, Indemnité, Dommages et Intérêts.

Un contrat de travail à durée indéterminée peut prendre fin, à tout moment, soit à l'initiative du salarié, par la démission de ce dernier, soit à l'initiative de l'employeur, par la mise en œuvre d'une procédure de licenciement. Le licenciement individuel est régi par la loi n° 65-99 portant nouveau code du travail, laquelle prohibe le licenciement sans motif valable dans son article 35.

Article 35

Est interdit le licenciement d'un salarié sans motif valable sauf si celui-ci est lié à son aptitude ou à sa conduite dans le cadre des dispositions prévues au dernier alinéa de l'article 37 et à l'article 39 ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise dans le cadre des dispositions des articles 66 et 67.

Licenciement justifié par un motif valable

En effet, le nouveau Code du Travail dresse une liste limitative des licenciements considérés comme étant justifiés par un motif valable, à savoir :

- Le licenciement pour faute grave prévu par les articles 39 et 61
- Le licenciement pour cumul de sanctions disciplinaires suite à la commission par le salarié de fautes simples.

Il est à noter que l'article 38, prévoyant ce cas de licenciement, précise que les sanctions disciplinaires doivent avoir été épuisées dans l'année pour pouvoir constituer un licenciement justifié.

Licenciement pour faute

Dans le cadre du licenciement pour faute, le salarié peut être licencié sans préavis, ni indemnité, ni versement de dommages et intérêts, à la condition toutefois, de respecter la procédure de licenciement par mesure disciplinaire telle que prévue par les articles 62 et suivants.

Article 38

L'employeur applique les sanctions disciplinaires graduellement. Lorsque les sanctions disciplinaires sont épuisées dans l'année, l'employeur peut procéder au licenciement du salarié. Dans ce cas, le licenciement est considéré comme justifié.

Cette procédure est la suivante :

La convocation du salarié pour un entretien préalable.

- L'audition du salarié en présence du délégué des salariés de son choix, dans un délai ne dépassant pas huit jours à compter de la date de constatation de l'acte qui lui est imputé.

- La rédaction d'un procès-verbal d'audition signé par les deux parties.

- La remise de la lettre de licenciement au salarié en mains propres contre reçu ou par lettre recommandée avec accusé de réception dans les 48 heures suivant la décision de licenciement.

*En dehors des cas de licenciement sus visés, toute autre rupture du contrat de travail est considérée comme étant constitutive d'un **licenciement abusif** car dénuée de juste motif.*

*En cas de licenciement sans juste motif d'un salarié ayant travaillé **pendant plus de six mois** dans la même entreprise, le nouveau code du travail prévoit le paiement des indemnités suivantes.*

Indemnité de préavis

Cette indemnité est prévue par l'article 51 du nouveau Code du Travail. Son montant est égal au salaire **qu'aurait perçu le salarié licencié s'il était resté dans son emploi jusqu'au terme de sa période de préavis**, telle que prévue par son contrat de travail ou par le décret d'application y afférent.



Indemnité légale de licenciement

Cette indemnité est prévue par l'article 53 du Code du Travail et calculée sur la base de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et de son salaire horaire. Le montant de l'indemnité de licenciement pour chaque année ou fraction d'année de travail effectif est égal à :

96 heures de salaire pour les **5 premières années** d'ancienneté, soit **2,5 mois** de salaire pour les **5 premières années** d'ancienneté.

144 heures de salaire pour la période d'ancienneté allant de **6 à 10 ans**, soit **3,8 mois de salaire** pour les **10 années** d'ancienneté suivantes.

192 heures de salaire pour la période d'ancienneté allant de **11 à 15 ans**, soit **5 mois** de salaire pour les **15 années** d'ancienneté suivantes.

240 heures de salaire pour la période d'ancienneté

Dommmages et intérêts

Les dommages et intérêts sont prévus par l'article 41 du Code du Travail. Leur montant est fixé à 1,5 mois de salaires par année d'ancienneté, et plafonné à 36 mois de salaire.

Cumul des indemnités

La question du cumul des indemnités légales de licenciement et des dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail a fait l'objet de diverses interprétations tant de la part des praticiens que des autorités concernées.

Notons toutefois qu'il ne s'agit pas encore d'une jurisprudence constante et que la Cour Suprême ne s'est pas encore prononcée sur la question.

Indemnité compensatrice pour congés payés non consommés

Cette indemnité est prévue par l'article 251 du Code du Travail et rémunère les jours non consommés du congé annuel payé auquel a droit le salarié.

Article 58

Le salarié bénéficie, en cas de licenciement abusif, de versement de dommage intérêts et de l'indemnité de préavis prévus respectivement aux articles 41 et 51. Il bénéficie également de l'indemnité de perte d'emploi.

Article 41

Le salarié licencié pour un motif qu'il juge abusif peut avoir recours à la procédure de conciliation préliminaire prévue au 4e alinéa de l'article 532 ci-dessous, aux fins de réintégrer son poste ou d'obtenir des dommages intérêts. Cet accord est définitif et non susceptible de recours devant la justice marocaine...

Enfin, sur le plan fiscal, le recours à la procédure de conciliation préliminaire exonère le salarié du paiement de l'impôt sur le revenu au titre de l'indemnité de licenciement et des dommages et intérêts qui lui sont alloués. En revanche, l'indemnité de préavis et l'indemnité compensatrice pour congés payés restent imposables.



Le congé de maternité, le congé de paternité

Pour les futurs papas, la code du travail prévoit un congé de 3 jours, intitulé congé de naissance, ainsi qu'une journée pour la célébration du baptême du nouveau-né. A l'occasion de la circoncision de leur enfant, les deux parents ont droit à deux jours.

Droits et obligations

Comme vous le savez peut être, la date de l'accouchement est estimée d'une façon approximative, ce qui ouvre la porte à un ajustement du congé jusqu'à la fin des 14 semaines. Quelle que soit la durée de l'arrêt du travail, elle doit être justifiée par un certificat médical présenté à l'entreprise avec un accusé de réception (motif de l'absence et date de reprise). Si lors du grossesse ou l'accouchement les choses se compliquent et qu'il y a un réel souci médical, voire pathologique, « un prolongement du congé de maternité est accepté, soit huit semaines avant l'accouchement et 14 semaines après ce dernier.

Article 157

La mère salariée peut s'abstenir de reprendre son travail. Dans ce cas, elle doit adresser une lettre recommandée avec accusé de réception à son employeur quinze jours au moins avant le terme de la période de suspension de son contrat, pour l'aviser qu'elle ne reprendra plus son travail au terme de la suspension mentionnée à l'article 156. Et cela sans observer le délai de préavis et sans avoir à payer une indemnité compensatrice de rupture du contrat de travail.

Les futures mamans ayant fait le choix de donner plus de temps à leur enfant disposent d'une durée de congé supplémentaire (98 jours au maximum) à condition, encore une fois, d'aviser l'entreprise 15 jours avant la fin du congé. L'autre choix est de prendre une année sabbatique pour élever son enfant. A la fin de ce congé non payé, la personne en question reprendra tout naturellement son travail et bénéficiera des avantages acquis avant la suspension de son contrat.

Concernant l'aspect salaire, la salariée bénéficie pendant son congé des indemnités de maternité de la CNSS. Elle aura 100% de son salaire, soit un salaire moyen calculé sur la base des 6 derniers mois, mais en aucun cas inférieur au Smig. L'employeur n'est pas obligé de rompre le contrat de travail qui le lie à sa salariée quand elle est enceinte, durant les 14 semaines précédant l'accouchement ou encore au cours de la suspension de travail involontaire à cause d'un état pathologique. Cette possibilité lui est permise en cas de faute grave commise par l'intéressée.

Article 158

La salariée en état de grossesse attesté par certificat médical peut quitter son emploi sans préavis et sans avoir à payer une indemnité compensatrice de préavis ou de rupture du contrat.

Conditions de travail

Identifié en étant un espace de vie, le lieu de travail doit être confortable pour la femme enceinte ou devenue maman. Lors de la « grossesse » et les 12 mois qui suivent l'accouchement, l'entreprise est tenue à adapter les conditions de travail de ses salariées compte tenu de leur état de santé actuelle.

Ainsi, les personnes concernées verront leur mission de travail réduite. Elles auront même droit à une demi-heure le matin et une demi-heure l'après-midi pour allaiter leur enfant. Ce repos exceptionnel est rémunéré comme étant une heure de travail journalière pendant un an (à compter de la date de la reprise du travail).

Par conséquent, une chambre spéciale d'allaitement doit être aménagée dans la société ou à proximité de cette dernière quand le nombre de salariées est supérieur à 50. Enfin il est crucial de noter que les dispositions du code du travail en rapport avec le congé de maternité sont applicables à toutes les salariées de la société, sans distinction de leur statut

Article 162

Une chambre spéciale d'allaitement doit être aménagée dans toute entreprise ou à proximité immédiate lorsque cette entreprise occupe au moins cinquante salariées âgées de plus de seize ans. Les chambres d'allaitement peuvent servir de garderies pour les enfants des salariées travaillant dans l'entreprise.



Les clauses à vérifier avant de signer un contrat de travail

Le contrat de travail est un contrat synallagmatique ; il fait produire des obligations réciproques (à donner, à faire, ou ne pas faire). Ainsi, avant de signer un contrat de travail, le salarié doit vérifier les éléments qui figurent dans le contrat en vue d'éviter tous les litiges qui peuvent naître à cause de sa négligence. À cet égard, la question est de savoir quelles sont les clauses à vérifier avant de signer un contrat de travail.

Le lieu de travail et clause de mobilité

L'employeur peut modifier le lieu de travail d'un salarié autre que celui prévu par le contrat initial à condition que le contrat du travail prévoie une clause de mobilité, où l'intérêt de l'entreprise exige cette modification. Le refus du salarié dans ce cas est considéré comme un **motif sérieux et réel de licenciement**. En revanche, lorsque le contrat de travail ne prévoit pas de clause de mobilité, le refus du salarié d'intégrer le nouveau poste n'est pas une faute grave qui justifie son licenciement.

Clause d'exclusivité

Le salarié a une obligation de loyauté vers son employeur au cours de l'exécution du contrat de travail, ainsi la clause d'exclusivité interdit au salarié de ne pas travailler pour le compte d'un autre employeur pendant toute la durée du contrat, à défaut l'employeur peut le licencier.

Clause de dédit formation

Il s'agit d'un accord écrit par lequel le salarié s'engage de ne pas quitter l'entreprise pendant au moins une certaine durée (un an par exemple), à défaut le salarié doit rembourser une somme convenue- mentionnée déjà dans le contrat- en contrepartie des dépenses de la formation qui lui est assurée par son employeur.

Débauchage des employés formés : des pertes pour l'employeur

Si, une fois (et à peine) formés par son entreprise, ces salariés partent à la concurrence, c'est une double perte pour l'employeur :

- il offre un avantage compétitif à sa concurrence ;
- il perd le bénéfice de ses investissements-formation.

La clause de dédit-formation apporte une triple restriction au salarié :

- il ne peut pas exercer pleinement et librement son droit de rompre le contrat de travail à tout moment, spécialement par démission ;
- il est limité dans sa liberté de travailler et de choisir tel ou tel employeur ;
- il supporte une pénalisation financière du fait du remboursement de la formation.

Clause de non-concurrence

La clause de non-concurrence est une obligation par laquelle le salarié, notamment un cadre, s'engage à ne pas travailler après la rupture du contrat de travail dans le même secteur d'activité, soit pour son propre compte, soit pour une entreprise concurrente.

Cette clause pour être valable doit remplir les conditions suivantes : la clause doit limiter dans le temps (douze mois par exemple) et dans l'espace (zone géographique bien précise), elle doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes, de l'entreprise, et elle doit tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié.

Il faut noter que l'écrit n'est pas obligatoire pour la validité du CDI, un engagement oral qui n'est pas traduit par écrit peut constituer un contrat à durée indéterminée.

La fonction et la classification

L'employeur doit définir d'une manière claire les fonctions et les tâches que le salarié embauché va prêter, ainsi que la classification prévue par le contrat de travail qui doit être compatible avec les fonctions qu'il va exercer. Dans ce cas le salarié a le droit de refuser d'exécuter une mission ne rentrant pas dans ses fonctions.

La rémunération

Le salarié doit faire attention si le salaire indiqué dans le contrat de travail est brut ou net. En fait, le salaire brut est le montant du salaire avant déduction des cotisations sociales. En revanche, le salaire net est le montant du salaire après déduction des cotisations sociales salariales. En cas de litige, la charge de la preuve du salaire incombe à l'employeur.

Conclusion

Conformément aux Discours de Sa Majesté le Roi Mohammed VI que Dieu le glorifie aux termes desquels :

« Convaincu que le travail est un moyen essentiel pour le développement du pays, la préservation de la dignité de l'homme et l'amélioration de son niveau de vie ainsi que pour la réalisation des conditions favorables à sa stabilité familiale et à son progrès social ;

Conscient que chaque personne a le droit de bénéficier des services publics gratuits en matière d'emploi, ainsi que le droit à un emploi adapté à son état de santé, à ses qualifications et ses aptitudes, et de choisir en toute liberté l'exercice d'un emploi ou toute activité non interdite par la loi ;

Considérant la nécessité de mise à niveau de l'économie nationale qui figure parmi les choix économiques du Maroc, qui est tributaire d'un intérêt plus accentué pour les petites et moyennes entreprises constituant la majeure partie du tissu économique et dont le rôle important notamment dans la création d'emploi n'est plus à démontrer »

Il en résulte, tout particulièrement, la nécessité d'assurer la protection des représentants syndicaux et les conditions leurs permettant d'accomplir leur missions de représentation au sein de l'entreprise et de participer au processus de développement économique et social et de bâtir des relations professionnelles saines dans l'intérêt tant des travailleurs que des employeurs.